

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

B. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Ahwari (dalam Ekaningsih, 2012) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Pelayanan makan atau minum

2. Pelayanan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya
3. Penyediaan kamar mandi atau kamar kecil
4. Kondisi kerja
5. Penerangan cukup
6. Penggunaan warna kantor
7. Ruang gerak cukup
8. Keamanan kerja

Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

C. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab–sebab dan sumber–sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi instansi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

Menurut Edy Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal–hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor–faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

E. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010), Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor–faktor itu sendiri dalam peranannya

memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor yang memberikan kepuasan menurut Edy Sutrisno (2010) adalah :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

F. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Edi Santoso (2019), dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak

kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan.

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil, produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intristik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstristik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intristik dan ekstristik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kuantitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini

karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

3. Dampak Terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (dalam Munandar,2001) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain. Kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari

tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab, dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya kepentingan masyarakat tertentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari pekerjaannya, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya

melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam bekerja, menentang atasan atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Dari uraian diatas, bahwa kepuasan kerja karyawan adalah merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang lebih tinggi mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Edduar Hendri (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.	(X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Lingkungan Kerja Non fisik (Y1) Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2.	Robby Alam Fath (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta.	(X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Karakteristik Pekerjaan (Y) Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3.	Silviana, Regiana (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BJB cabang Sukajadi Bandung.	(X1) Lingkungan Kerja (Y1) Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4.	Khaidir Anas (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Mitra Muda Padang.	(X1) Kompensensi (Y1) Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5.	I Putu Sedhana Yasa, I Wayan Mudiarta (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran.	(X1) Kompensensi (X2) Lingkungan Kerja (Y1) Kepuasan Kerja (Y2) Kinerja Karyawan	Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
6.	Guobadia Pauline Ojekou Odetola Titilayo Dorothy (2015)	<i>Effect of Work Environment on level of work stress and burnout among nurses in a teaching hospital in Nigeria</i>	<i>Work Environment, Job Stress, Saturation</i>	<i>Work environment has a significant positive effect on work stress and burnout.</i>

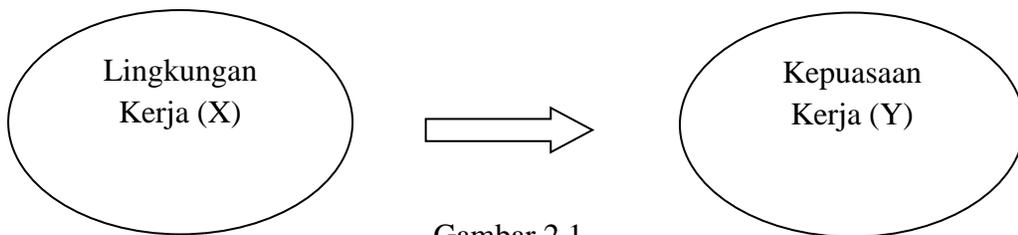
7.	<i>Seulki Lee Ph.D (2013)</i>	<i>Assessing The Effect of Job stress and Social support on Job satisfaction</i>	<i>Social Support, Job satisfaction</i>	<i>Social support has a significant positive effect on job satisfaction</i>
8.	<i>Taslim KhanI* Dr.G.P.Mish a (2013)</i>	<i>Promotion As Job Satisfaction, A Study On Colleges Of Muscat, Sultanate Of Oman</i>	<i>Job Promotion, Job Satisfaction</i>	<i>Promotion has a simple and positive effect on job satisfaction</i>
9.	<i>Ruchi Jain (2014)</i>	<i>Impact of Work Environment on Job Satisfacion</i>	<i>Work Environment, Work Culture, Motivation, Job Satisfaction</i>	<i>Work Culture and Work Environment have a significant positive effect on Job Satisfaction and Employee Motivation levels</i>
10.	<i>O'Mahony N (2011)</i>	<i>Nurse burnout and the working environment</i>	<i>Work Environment, Saturation</i>	<i>Work environment has a significant effect on saturation.</i>

Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai tersebut puas dengan hasil pekerjaannya, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik perlu diketahui apakah pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang

dimiliki atau pegawai merasa tidak puas dengan dengan lingkungan kerja yang dimiliki dan pegawai tidak bisa maksimal dalam melakukan suatu aktifitas pekerjaan. Pada saat pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang baik apakah mereka dapat memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan mereka.

H. Kerangka Pikir

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat di gambarkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Dengan demikian maka dapat dibuat sebuah gambaran kerangka pikir sebagai berikut.



Gambar 2.1

I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan timur.

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan timur.